

Règlement relatif aux primes Vebegeo SA

Dans un souci de lisibilité, nous renonçons à énoncer à chaque fois la dénomination de la forme masculine et de la forme féminine mais tous les textes se rapportent bien évidemment aux femmes comme aux hommes.

1. Domaine d'application

Une prime peut être versée aux collaborateurs ne recevant pas d'autres rémunérations variables en plus de leur salaire. Tout cumul avec d'autres rémunérations variables telles que des bonus ou des commissions est exclu.

2. Fixation des objectifs

Vebegeo SA souhaite fidéliser les cadres et les collaborateurs qui contribuent durablement à l'essor de l'entreprise. Pour atteindre cet objectif, un système de rémunération correspondant a été mis en place. Ce dernier vise à renforcer d'une part l'identification des participants à l'employeur et d'autre part la responsabilité de direction.

3. Prime

La prime est une prestation volontaire de l'employeur sans aucun préjudice pour l'avenir. La prime n'est pas une composante du salaire. Il n'existe pas de prétention légale de versement, notamment si des paiements ont été effectués au cours des précédentes années. Une prime n'est versée qu'en cas de situation financière exceptionnellement bonne lors d'un exercice comptable. Le CEO décide si une prime est versée ou non. Il décide également du montant à attribuer à chaque division.

3.1 Principes

Une prime peut être payée si les objectifs d'entreprise définis sont atteints. Elle peut être versée lorsque les objectifs de l'entreprise ont été atteints. Elle s'élève au maximum à la moitié d'un salaire mensuel.

3.2 Mode de paiement

Le paiement est effectué en avril de l'exercice comptable suivant.



3.3 Conditions relatives aux primes

- Si l'entrée en service a lieu en cours d'année, la prime est calculée au prorata temporis. Il n'existe aucun droit à une prime pendant la période d'essai. Ce droit ne prend forme qu'après les trois mois concluant la période d'essai.
- Seuls les collaborateurs n'ayant pas résilié leur contrat de travail à la fin de l'année sont pris en compte pour le versement d'une prime.
- Il n'existe aucun droit au bonus en cas de résiliation du contrat de travail avant l'échéance de paiement ordinaire de la prime (en avril).
- En cas de résiliation du contrat de travail par l'employeur suite à des mesures disciplinaires, le versement d'une prime est exclu.
- Pour les postes à temps partiel, la prime correspond au taux d'occupation en pourcentage.
- En cas d'absence due à une maladie, un accident, une grossesse, à l'accomplissement d'une obligation légale, à des congés non payés, etc., la prime peut être réduite en conséquence.

4. Entrée en vigueur

Le présent règlement relatif aux primes entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2019 et remplacera toutes les précédentes dispositions. Il constitue une partie intégrante du contrat de travail individuel conclu entre les parties. Ce règlement peut être modifié sans préavis.